

МАТРОСОВ А.Д., канд. экон. наук, проф., НТУ «ХПИ»

КАМЕНЕВ В.Ю., студент, НТУ «ХПИ»

СОВРЕМЕННАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КАК ОСНОВА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

В условиях рыночной экономики резко снижается доля организаций государственной собственности и активно растет доля частной, смешанной и коллективной собственности. Это ведет к изменению отношений между руководителями организаций, между руководителями и подчиненными, между всеми работниками внутри организации. Меняется отношение к персоналу организации вообще, так как социальная направленность экономических реформ ставит человека, персонал главным стратегическим ресурсом организации в конкурентной борьбе. Это связано с его способностью к творчеству, что сейчас является решающим условием успеха организации. В мировой практике отводится ключевая роль в обеспечении условий конкурентоспособности и перспективного развития организации на основе регулирования отношений между ней и работниками. Такой подход требует существенных изменений в системе управления персоналом организации.

К основным задачам совершенствования системы управления персоналом можно отнести [2]:

1) обеспечение организации квалифицированным, творческим персоналом, на основе широкой профориентационной работы, участия в подготовке кадров, через имеющийся персонал.

2) формирование эффективной системы использования персонала на основе рациональной расстановки, соблюдения сроков пребывания в должности, привлечение их к управлению, через систему предложений по улучшению работы организации.

3) создание системы непрерывного обучения работников, обеспечивающей им профессиональный рост и проявления творческой активности.

4) повышение удовлетворенности трудом работников на основе улучшения условий труда, как общих, так и санитарно-гигиенических, физиологических и др.

5) совершенствование системы оплаты труда и мотивации, обеспечивающих справедливое вознаграждение за труд (зарплаты, премии, участие в прибылях, индивидуальные надбавки, распределение акций и др.).

6) формирование благоприятной микроклимата в коллективе, который существенно влияет на производительность труда работников и на эффективность работы организации в целом.

7) разработка методов оценки персонала, так как оценка профессиональных и личностных качеств должна предшествовать приему работников, организации обучения, перемещению к карьерному росту. Оценка также должна учитываться при формировании и реализации системы оплаты и мотивации труда.

Формирование системы управления персоналом организации должна осуществляться на основе выработанной ею кадровой политики.

Кадровая политика определяет цели, связанные с отношением организации к

внешнему окружению (рынок, государственные органы и др.), а также цели, связанные с отношением организации к своему персоналу (участие в управлении, стиль руководства, развитие, социальные вопросы и т.д.). Она ставит своей целью создать сплоченную, ответственную и высоко производительную рабочую силу [3].

Список литературы: 1. Управление персоналом организации. Учебник / под ред. А.Я. Кибанова /. – М.: ИНФРА – М, 2005. 2. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. – М.: Юрист, 1998. 3. Управление персоналом: Учеб. Пособие // А.Д. Матросов, В.Г. Дюжнев и др. / - Харьков: НТУ «ХПИ», 2007.